

裁判例と その解説

裁判例からみた
企業の人事労務管理

第31回

平成30年6月1日 最高裁判決

ハマキョウレックス(差戻審)事件・労判1179号20頁

長澤運輸事件・労判1179号34頁

有期・無期契約労働者間の労働条件の
相違の不合理性が問題とされた事案

はじめに

平成24年に改正された労働契約法では、有期契約労働者と無期契約労働者との間の労働条件の相違が不合理と認められるものであってはならないとする20条の規定が新設された。同条に関しては、ハマキョウレックス(差戻審)事件及び長澤運輸事件の各第一審判決後、キャリア社員(有期)とマネージ社員(無期)との間の賞与の算定に関する相違が争われたヤマト運輸(賞与)事件(仙台地裁平成29年3月30日判決・労判1158号18頁)、時給制契約社員と一般職正社員との間の処遇の相違が争われた日本郵便(時給制契約社員ら)事件(東京地裁平成29年9月14日判決・労判1164号5頁)、パート社員と正社員との間の通勤手当の相違が争われた丸水運輸商事事件(福岡地裁小倉支部平成30年2月1日判決・労判1178号5頁)、時間制契約社員と正社員との間の外務業務手当等の諸手当の相違が争われた日本郵便(非正規格差)事件(大阪地裁平成30年2月21日判決・労経速2338号3頁)等、全国各地で訴訟が相次いでいる。そのような中、平成30年6月1日に、ハマキョウレックス(差戻審)事件及び長澤運輸事件について、最高裁判決が出され、労働契約法20条に関する判断が初めて示されたことから、本稿では、これら2事件の判決について、紹介する次第である。



弁護士
本田 敦子
(ほんだ あつこ)
安西法律事務所

Profile

昭和44年生まれ、早稲田大学法学部卒業。
平成7年に判事補任官(京都地方裁判所)後、東京法務局(訟務検事)、浦和(現・さいたま)地方裁判所、東京家庭・地方裁判所八王子支部勤務を経て、平成17年に判事任官(福岡家庭裁判所)。同年8月に依願退官。
平成22年4月弁護士登録(第一東京弁護士会)、安西法律事務所入所。

ハマキョウレックス(差戻審)事件¹について



1 事案の概要

(1) 請求内容

一般貨物自動車運送事業等を目的とする株式会社であるY社との間で、平成20年10月6日頃、有期労働契約を締結し(注:当該契約は順次更新された。)、契約社員のトラック運転手として配送業務に従事していたXが、Y社と無期労働契約を締結している労働者(以下「正社員」)とXとの間で、無事故手当、作業手当、給食手当、住宅手当、皆勤手当、通勤手当(以下、これらを併せて「本件諸手当」)、家族手当、賞与、定期昇給及び退職金(以下、これらと本件諸手当を併せて「本件賃金等」)に相違があることは労働契約法(以下「法」)20条に違反している等²として、Y社に対し、以下の各請求をした事案。

- ①労働契約に基づき、本件賃金等に関し、正社員と同一の権利を有する地位にあることの確認(以下「本件確認請求」)
- ②【主位的請求】労働契約に基づき、平成21年10月1日から同27年11月30日までの間に正社員に支給された本件諸手当と、同期間にXに支給された本件諸手当との差額の支払(以下「本件差額賃金請求」)
- 【予備的請求】不法行為に基づき、本件差額賃金請求と同額の損害賠償(以下「本件損害賠償請求」)

(2) Y社における有期・無期契約労働者の各職務の内容等

Xが勤務しているY社のD支店におけるトラック運転手の業務の内容には、正社員と契約社員との間で相違はなく、当該業務に伴う責任の程度に相違があったとの事情も窺われなかった。他方、正社員の就業規則によれば、正社員については、出向を含む全国規模の広域異動の可能性のあるのに対し、契約社員の就業規則によれば、契約社員について就業場所の変更や出向は予定

されていない。また、正社員の処遇や配置は等級役職制度に基づき行われ、同制度により、教育訓練の実施による能力の開発と人材の育成、活用が図られているのに対し、契約社員についてはこのような制度が設けられていない。

2 第一審・控訴審の判断内容とそのポイント

〈第一審判決…大津地裁彦根支部〉

平成27年9月16日判決・労判1135号59頁)

下記理由等により、本件確認請求及び主位的請求である本件差額賃金請求を棄却し、予備的請求である本件損害賠償請求のうち、通勤手当にかかる一部の請求を認容した。

- ・ Y社における、前記1(2)のような労働者間の職務内容や職務内容・配置の変更の範囲の異同等からすれば、通勤手当を除く本件諸手当及び本件賃金等の相違は、Y社の経営・人事制度上の施策として不合理なものとはいえず、法20条に反するとはいえない。
- ・ Y社において、通勤手当が交通費の実費の補填であることからすれば、通勤手当に関し、正社員が5万円を限度として通勤距離に応じて支給されるのに対し、契約社員には3000円の限度でしか支給されないとの労働条件の相違は、法20条の「不合理と認められるもの」に当たる。
- ・ 法20条に反する労働契約の条件は、同条により無効となると解されるが、他方で、法12条のような特別の定めもなく、無効とされた労働条件が無期契約労働者の労働条件によって自動的に代替されることになるとの効果を法20条の解釈により導くことはできず、同条違反の場合については、別途会社が不法行為責任を負う場合があるというに留まる。

〈控訴審判決…大阪高裁〉

平成28年7月26日判決・労判1143号5頁)

本件確認請求及び主位的請求である本件差額賃金請求を棄却した点については、第一審判決の判断を維持したものの、予備

的請求である本件損害賠償請求については、通勤手当に加え、無事故手当、作業手当、給食手当にかかる請求も認容した。

- ・ 法20条にいう「期間の定めがあることにより」とは、当該有期契約労働者と無期契約労働者との間の労働条件の相違が、期間の定め有無に関連して生じたものであることを要する趣旨と解される。
- ・ 本件諸手当について、手当ごとに、その目的と法20条の判断要素³に照らし、「不合理と認められるもの」が否かを検討。
⇒無事故手当、作業手当、給食手当、通勤手当に関する相違は、「不合理と認められるもの」に当たる。

〈ポイント〉

法20条の不合理性の判断にあたり、控訴審判決のように手当ごとに検討すべきか、諸手当を含めた「賃金」という労働条件全体として検討すべきかで見解が分かれており、この点についての最高裁の判断が注目された。

3 最高裁判決の要旨

(1) 結論

控訴審判決の判断のうち、本件確認請求及び本件差額賃金請求にかかる判断については、控訴審判決と同様の理由により、是認できるとする一方、本件損害賠償請求のうち、皆勤手当に係る相違を不合理ではないとした判断について、以下の理由を示した上で、是認できないとして、当該部分に関する控訴審判決を破棄し、大阪高裁に差し戻した。

(2) 法20条の解釈について

ア 期間の定めがあることによる労働条件の相違とは

法20条が、有期契約労働者と無期契約労働者の労働条件が期間の定めがあることにより相違していることを前提としていることを踏まえ、期間の定めがあることと労働条件の相違との関連性の程度については、労働条件の相違が不合理と認められるものに当たるか否かの判断に当たり考慮すれば足りると

して、「同条にいう「期間の定めがあることにより」とは、有期契約労働者と無期契約労働者との労働条件の相違が期間の定め有無に関連して生じたものであることをいう」とした。

イ 労働条件の相違が不合理と認められるとは

同条の文言からすると、「不合理と認められる」とは、合理的でないものと同義とは解されないとしたうえで、同条が「職務の内容等が異なる場合であっても、その違いを考慮して両者の労働条件が均衡のとれたものであることを求める規定であるところ、両者の労働条件が均衡のとれたものであるか否かの判断に当たっては、労使間の交渉や使用者の経営判断を尊重すべき面があることも否定し難い」として、同条にいう「不合理と認められるもの」とは、「有期契約労働者と無期契約労働者との労働条件の相違が不合理であると評価することができものであることをいう」とした。

(3) 住宅手当及び皆勤手当について

Y社において正社員のみを支給される住宅手当は、従業員の住宅に要する費用を補助する趣旨で支給されると解されるところ、前記1(2)のとおり、正社員については、契約社員と異なり、転居を伴う配転が予定され、住宅に要する費用が多額となり得ることから、当該労働条件の相違は、不合理であると評価することができるとはいえない。

他方、同じく正社員のみを支給される皆勤手当は、Y社が運送業務を円滑に進めるため、実際に出勤するトラック運転手を一定数確保する必要がある、皆勤を奨励する趣旨で支給されると解されるところ、①前記1(2)のとおり、契約社員と正社員の職務の内容は異ならず、出勤者の確保という必要性にも差異が生ずるものではないこと、②上記の必要性は職務内容及び配置の変更の範囲の相違により異なるものでもないこと、③契約社員において、皆勤の事実を考慮して昇給が行われたとの事情も窺われないことから、皆勤手当に関する相違は不合理と認められるものに当たると解される。

1 本稿で紹介するハマキョウレックス事件は、第一審の判決(大津地裁彦根支部平成27年5月29日判決)手続に違法があるとして、控訴審(大阪高裁平成27年7月31日判決)で差し戻された差戻後の事件をいう。

2 差戻後の第一審では、法20条違反のほか、公序良俗(民法90条)違反の主張もなされているが、本稿では、法20条違反に関する主張についてのみ述べることにする。

3 法20条によれば、同条に違反するか否かは、①職務の内容、②当該職務の内容及び配置の変更の範囲、③その他の事情、を考慮して判断するとされる。

長澤運輸事件について



1 事案の概要

(1) 請求内容

セメント、液化ガス、食品等の輸送事業を営む株式会社である乙社との間で、定年退職後に有期労働契約を締結して、嘱託社員として、パラセメントタンク車（以下「パラ車」）の乗務員として勤務する甲らが、乙社と無期労働契約を締結している労働者（以下「正社員」）との間で、法20条に違反する労働条件の相違があると主張して、乙社に対し、以下の各請求をした事案。

- ①労働契約に基づき、無期契約労働者に関する就業規則等が適用される地位にあることの確認（以下「本件確認請求」）
- ②【主位的請求】労働契約に基づき、上記就業規則等により支給されるべき賃金と実際に支給された賃金との差額及びこれに対する遅延損害金の支払（以下「本件差額賃金請求」）
- 【予備的請求】不法行為に基づき、本件差額賃金請求と同額の損害賠償（以下「本件損害賠償請求」）

(2) 乙社における有期・無期契約労働者の労働条件の相違

乙社において、正社員に適用される就業規則と甲らのような嘱託社員に適用される就業規則とでは、賃金について、①賃金の構成（正社員の基本給が在籍給及び年齢給で構成されるのに対し、嘱託社員は基本賃金のみ。）、②能率給・職務給の有無（いずれも正社員にのみ支給。）、③歩合給・調整給の有無（いずれも嘱託社員にのみ支給。）、④精勤手当、住宅手当、家族手当、役付手当の有無（いずれも正社員にのみ支給。）、⑤賞与・退職金の有無（いずれも正社員にのみ支給。）、の点で相違があり、かかる相違の結果、嘱託社員の賃金（年収）は、定年退職前の79%程度となることが想定される。

(3) 乙社における有期・無期契約労働者の職務の内容等

正社員と嘱託社員との間において、業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度に違いはなく、また、嘱託社員も正社員と同様、有期労働契約において、乙社の業務の都合により勤務場所及び担当業務を変更することがあるとされていた。

2 第一審・控訴審の判断内容とそのポイント

〈第一審判決…東京地裁〉

平成28年5月13日判決・労判1135号11頁）

下記理由により、本件確認請求及び主位的請求である本件差額賃金請求を認容した。

- ・法20条が、不合理性の考慮要素として、①職務の内容、②当該職務の内容及び配置の変更の範囲を明示していることで、これらを重要な考慮要素と位置づけていることは明らかであること、パート労働法9条においては、①及び②が通常の労働者と同一である限り、その他の事情を考慮することなく、パート労働者への差別的取扱を禁止していることなどに鑑みると、法20条違反の有無を判断するに際しても、①及び②が同一であるにもかかわらず、労働者にとって重要な労働条件である賃金の額について、有期契約労働者と無期契約労働者との間に相違を設けることは、その相違の程度にかかわらず、これを正当と解すべき特段の事情がない限り、不合理との評価を免れない。
- ・乙社では、嘱託社員である甲らと、正社員との間には、前記1(3)のとおり、上記①及び②が同一であると認められるから、本件相違を正当と解すべき特段の事情がない限り、不合理なものとの評価を免れない一方、本件有期労働契約が、定年退職者との間で、高年法に基づく雇用確保措置として締結されたものであるとの事実をもって、前記特段の事情があるとはいえない。
- ・乙社の正社員就業規則では、原則として全従業員に適用されるとされ、嘱託社員についてはその一部を適用しないことがあるというに留まることからすれば、嘱託社員の労働条件のうち賃金の定めに関する部分が法20条に反して無効である場合には、当該無効とされた労働条件に関する部分については、原則どおり、これに対応する正社員就業規則が適用されることになることと解される。

〈控訴審判決…東京高裁〉

平成28年11月2日判決・労判1144号16頁）

下記の理由から、第一審判決を取り消し、甲らの請求をいずれも棄却した。

- ・法20条にいう「期間の定めがあることにより」とは、有期契約労働者と無期契約労働者の間の労働条件の相違が、期間の定めの有無に関連して生じたものであることを要すると解するのが相当であるが、それを超えて、同条の適用範囲について、

使用者が専ら期間の定めの有無を理由としてかかる相違を設けた場合に限定して解すべき根拠は乏しい。

- ・法20条は、その考慮要素のうち、その他の事情（脚注の3の③、以下同じ。）として考慮すべきことについて、①、②の例示以外に特段の制限を設けていないから、労働条件の相違が不合理であるか否かについては、上記①、②に関連する諸事情を幅広く総合的に考慮して判断すべきところ。本件の有期労働契約が高年法による雇用確保措置の選択肢としてなされたものであることは「その他の事情」として考慮される。
- ・（賃金構成の各項目について不合理性を判断すべきとの甲らの主張に対し）定年後の継続雇用制度における有期労働契約では、職務内容等とその変更の範囲が同一であっても、定年前に比べて一定程度賃金額が減額されることは一般的であり、社会的にも容認されていると考えられること、乙社が、正社員に支給される能率給に対応するものとして嘱託社員には歩合給を設けていることや、嘱託社員に対して老齢厚生年金の報酬比例部分が支給されない期間について調整給を支払う等、正社員との賃金の差額を縮める努力をしたことに照らせば、個別の諸手当の趣旨を考慮しても、不支給や支給額が低いことが不合理であるとは認められない。

〈ポイント〉

法20条の不合理性判断の考慮要素の解釈について、第一審と控訴審とで判断が分かれた。また、本件有期労働契約が高年法による雇用確保措置としてなされたものであることを重視して、不合理性の判断をいわば総額で検討した控訴審判決について、ハマキョウレックス事件の控訴審判決とは異なることから、最高裁の判断が注目された。

3 最高裁判決の要旨

(1) 結論

控訴審判決の判断のうち、本件確認請求及び本件差額賃金請求に係る判断については、控訴審判決と同様の理由により、是認できるとする一方、本件損害賠償請求のうち、精勤手当及び超勤手当に係る相違を不合理ではないとした判断については、以下の理由を示した上で、是認できないとして、当該部分に関する控訴審判決を破棄し、東京高裁に差し戻した。

(2) 法20条の解釈について

ア 同条の「期間の定めがあることにより」及び「不合理と認め

られる」の各意義については、前記ハマキョウレックス事件の最高裁判決と同じ判断を示した。

イ 不合理性の判断における考慮要素のうち、「その他の事情」については、同条がその内容を労働者の職務内容及び変更範囲並びにこれらに関連する事情に限定しているとは解されないとした上で、有期契約労働者が定年退職後に再雇用された者であることは、不合理性の判断において「その他の事情」として考慮される事情に当たるとした。

ウ 賃金項目に係る労働条件の相違が不合理と認められるものか否かの判断においては、「両者の賃金の総額を比較することのみによるのではなく、当該賃金項目の趣旨を個別に考慮すべき」としたほか、ある賃金項目の有無及び内容が、他の賃金項目の有無及び内容を踏まえて決定される場合には、そのような事情も、不合理性の判断において考慮されるとした（後者の判断を踏まえ、嘱託社員に対する能率給・職務給及び賞与の不支給については、不合理なものとは認められないとした。）。

(3) 精勤手当及び超勤手当について

乙社において正社員にのみ支給される精勤手当は、その内容から従業員に対して休日を除き1日も欠かさずに出勤することを奨励する趣旨で支給されると解されるところ、前記1(3)のとおり、嘱託社員と正社員の職務の内容が同一である以上、皆勤を奨励する必要性に相違はないこと等から、精勤手当に関する相違は不合理と認められるものに当たると解される。

そして、上記超勤手当が正社員にのみ支給されることで、嘱託社員の超勤手当の計算の基礎に精勤手当が含まれないこととなるのは、不合理と認められるものに当たると解される。

終わりに

本稿で紹介した2つの最高裁判決により、法20条の解釈に関して判例の立場が示されたことは意義が大きいといえる。企業としては、これらの判決を参考に、改めて自社における有期・無期契約労働者間の労働条件の相違について、当該相違の趣旨を踏まえ、同条の要件に照らして不合理な相違となっていないかを検討することが必要といえよう。